

Кучеренко Сергій Михайлович,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах Національного університету цивільного захисту України, smksmk5858@gmail.com, т.050-634-51-68;

Кучеренко Наталія Сергіївна,

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри практичної психології Української інженерно-педагогічної академії, smksmk5858@gmail.com, т.050-634-51-68

Колективний договір як один із основних факторів мотивації персоналу до ефективної професійної діяльності

Постановка проблеми. В теперішній час в Україні відбуваються процеси пов'язані з вдосконаленням колективно-договірного регулювання праці з урахуванням сучасних особливостей економіко-правових відносин роботодавців і працівників. Відповідно до статті 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ч. 1 ст. 11 Кодексу законів про працю України, колективний договір укладається на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, включає відповідні зобов'язання сторін задля регулювання трудових і соціально-економічних відносин власників і персоналу, узгодження їх інтересів стосовно специфіки конкретних галузі, підприємства та організації.

При укладанні колективного договору, в сучасний час, в першу чергу звертають увагу на правила та вимоги юридичної техніки до його створення, уміле застосування котрих дозволяє уникнути або мінімізувати у майбутньому проблеми пов'язані з нормативно-правовими, суспільними відношеннями в організації. Особливостям колективно-договірного регулювання праці у своїх дослідженнях приділяли увагу такі вчені як

С. Алексєєва, О. Бандурко, А. Дьомін, Ю. Зінченко, Л. Золотухіна, О. Кисельова, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін.

Проведений аналіз з даної тематики показує, що на психологічні аспекти пов'язані з тим, що колективний договір в першу чергу повинен мотивувати персонал на ефективну та якісну працю, на жаль, не звертають достатню увагу. Те, що колективно-договірне регулювання праці є одним з основних факторів стимулювання працівників підприємств до успішної професійної діяльності, підтверджується багатьма дослідженнями та досвідом організації роботи розвинених держав в цьому напрямку.

Виклад основного матеріалу. Мотивація – це один з найважливіших і важко вимірюваних факторів, який слід враховувати, як при прийомі людини на роботу, так і в подальшій організації професійної діяльності, керівництву персоналом підприємств. Мотивація праці відноситься до числа проблем, вирішенню яких в світовій практиці завжди приділялася велика увага. Одні і ті ж мотиваційні фактори можуть по різному впливати на ефективність діяльності персоналу, котрий виконує професійні завдання в відповідних умовах, що дуже ускладнює роботу з працівниками.

Сучасні вітчизняні теорія і практика мотивації, як правило, зводяться до оплати праці заснованої на фіксованих тарифних ставках і посадових окладах, що є недостатньо ефективним, хоча даний підхід закладається як основа колективного договору. Тому при укладанні колективного договору на підприємствах необхідно впроваджувати такі системи мотивації праці, які ураховують провідні сучасні напрямки, технології, накопичений світовою практикою досвід стимулювання персоналу до ефективної діяльності.

Так, наприклад, облік в колективному договорі таких факторів мотивації праці як професійна майстерність, рівень кваліфікації, стаж роботи дозволяє роботодавцю здійснювати зростання заробітної плати у зв'язку з підвищенням кваліфікації і трудового внеску працівника в життєдіяльність підприємства, тобто в цьому випадку вона залежить безпосередньо від результатів роботи.

Закладення в колективній договір принципу колективних форм преміювання дозволяє здійснювати розвиток професійної активності персоналу організацій за рахунок застосування преміального фонду, створеного вразі прибуткової роботи підприємства, з якого не менше 70% направляється на преміювання персоналу, оптимально щомісячного. Проведені дослідження показали, що даний підхід дозволяє підвищити продуктивність праці не менше ніж на 9 %, значно скоротити плінність кадрів до 23 %, в разі знизити кількість порушників трудової дисципліни.

Проведення систематичних атестацій співробітників дозволяє застосувати гнучку систему оплати праці, коли за результатами атестації можливо встановлювати рівень оплати праці персоналу на наступний період, тобто на півроку, рік тощо. В даному випадку повинні враховуватися такі фактори мотивації професійної діяльності як якість роботи, висока кваліфікація, професійна активність та деякі ін.

Одним з підходів до мотивації персоналу є облік в оплаті праці не тільки рівня кваліфікації співробітника, а й кількість освоєних їм суміжних професій. Основними перевагами даного підходу є підвищення гнучкості при залученні фахівців до виконанні професійних задач різного рівня складності, зростання задоволеності працею, поліпшення соціально-психологічного клімату на підприємстві, професійних відносин, підвищення якості роботи.

Висновки. На жаль, вітчизняні підходи до колективно-договірного регулювання праці не дають змоги вирішити усі проблеми як загальнотеоретичного так і практичного характеру стосовно всіх сторін складання колективного договору. Світова практика показує, що при складанні колективного договору найбільш оптимальною є гармонійна комбінація економіко-правових відносин з стимулюванням праці та пакетом соціальних гарантій.

Розглянуті підходи до мотивації професійної діяльності персоналу дозволяють істотно підвищити її ефективність, оптимізувати соціально-психологічний клімат в трудовому колективі, сприяють розвитку організацій.

Виходячи з вище зазначеного, можна говорити про те, що включення в колективні договори вітчизняних підприємств конкретних мотиваторів дозволить значно підвищити значимість даного документа, рівень економіко-правових відносин роботодавця й найманого працівника.

Колективний договір є актом договірної правотворчості, в котрому визначальним повинна бути побудова відносин між сторонами з урахуванням міжнародних стандартів. Надавати допомогу в розробці мотиваційної складової колективного договору і надалі його психологічного супроводу повинні організаційні психологи – фахівці в області роботи з персоналом. На вирішення цієї проблеми і будуть спрямовані наші подальші дослідження.

Література

1. Венедиктов В.С. Трудове право України / В.С. Венедиктов. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
2. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: [монографія] / І.А. Грузіна. – Х.: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.
3. Жилін О.І. Мотивація персоналу / О.І. Жилін. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2005. – 132 с.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди»: Закон України № 3356-ХІІ від 01.07.1993 року у редакції від 02.07.2013 року // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс].
5. Занюк С.С. Психологія мотивації: навч. посіб. / С.С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
6. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія та практика регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна. – Кіровоград: Пік, 2003. – 426 с.
7. Трудовий кодекс України: Проект № 4344-VI від 07.02.2012 року // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс].